

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-09-2012

JEFE/A DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN ESCOLAR

1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años en el sector público o privado. En el caso de poseer el grado académico de Magíster o Doctor los años de experiencia requeridos serán, a lo menos, de cinco años.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 4, de 13 de marzo de 2012, del Ministerio de Educación.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión, e implementar métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|---|------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 10 % |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 15 % |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 10 % |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 15 % |
| A5. LIDERAZGO | 15 % |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 10 % |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 25 % |

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, acerca del rol de la educación en el país, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, de forma de realizar una eficiente fiscalización en el ámbito educacional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de los objetivos de la Superintendencia, de acuerdo a las directrices que dicte en estas materias el Superintendente de Educación. Se valorará positivamente poseer experiencia en funciones directivas o de jefaturas.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (*stakeholders*) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución y credibilidad en la ciudadanía. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en el ámbito de la regulación y normativas en materia de educación, y/o en áreas de auditoría interna y fiscalización de instituciones públicas y/o en administración o gestión pública o privada en materia educacional y/o afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|--------------------------------|
| Nivel Jerárquico | II Nivel Jerárquico |
| Servicio | Superintendencia de Educación |
| Dependencia | Superintendente/a de Educación |
| Ministerio | Ministerio de Educación |
| Lugar de Desempeño | Santiago |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a de la División de Fiscalización le corresponderá liderar la División, planificando, controlando y dirigiendo las actividades de fiscalización realizadas en los establecimientos educacionales e instalaciones de sus sostenedores con el propósito de asegurar que se cumplan los requerimientos especificados en la normativa educacional, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.529, a las instrucciones que dicte en estas materias el Superintendente de Educación y a la normativa legal vigente.

Adicionalmente, y tratándose de establecimientos educacionales y sostenedores que reciban aporte estatal, fiscalizar que el uso de tales recursos se enmarque dentro de la legalidad vigente de acuerdo al ámbito de competencia de la Superintendencia.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a de la División de Fiscalización, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Planificar estratégicamente las acciones y objetivos de la División de Fiscalización.
2. Proponer la planificación de visitas de fiscalización a los establecimientos educacionales y dependencias de sus sostenedores, procurando, en lo posible, adelantarse a las irregularidades y velar para que las actividades de fiscalización se ejecuten de acuerdo a dicha planificación y los protocolos y estándares definidos por el Superintendente

3. Liderar y supervisar las diligencias y resguardos necesarios para asegurar que las visitas de fiscalización no planificadas, resultantes de requerimientos puntuales recibidos a través de la División de Comunicaciones, Denuncias y Reclamos, se efectúen de manera oportuna.
4. Procurar que ante la detección de irregularidades se instruyan los procesos administrativos pertinentes.
5. Gestionar la información relativa a la rendición de cuentas de los establecimientos educacionales que reciban aportes del estado, asegurando que esta se resguarde, comunique, provea y audite de acuerdo a las necesidades de los distintos actores del sistema escolar y al marco legal, administrativo y normativo establecido para tal efecto y asegurar que estén a disposición de los involucrados la información relativa al objeto de fiscalización, las actas e informes asociados y el detalle de los procesos administrativos instruidos.
6. Resolver cursos de acción a seguir ante denuncias emitidas por los sujetos de fiscalización, ante la existencia de conductas inapropiadas o abusivas por parte de los inspectores de fiscalización en el desempeño de sus labores.
7. Asesorar y orientar a las autoridades de la Superintendencia y a los Niveles Regionales de Administración en materias de su competencia.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Jefe/a de la División de Fiscalización deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Formar y liderar la División de Fiscalización, de modo que permita la operación adecuada y eficiente de la Superintendencia de Educación.
2. Planificar y ejecutar las actividades de fiscalización, de acuerdo a protocolos y estándares de la Superintendencia y a la legislación vigente.
3. Proponer y aplicar los protocolos y procedimientos para el examen, control y medición del cumplimiento de la normativa educacional.
4. Apoyar al Superintendente en el establecimiento y consolidación del proceso de mejoramiento continuo de la Superintendencia a nivel nacional.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El 27 de agosto de 2011 se publicó en el Diario Oficial, la ley N° 20.529, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media, compuesto por el Ministerio de Educación y por dos nuevas instituciones: la Agencia de Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación. De acuerdo a lo normado en la mencionada ley, el Sistema tendrá por objeto propender a asegurar la equidad, entendida como el que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

En este contexto, la Superintendencia se constituye como un servicio público funcionalmente descentralizado y territorialmente desconcentrado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Educación. La Superintendencia constituye una institución fiscalizadora en los términos del decreto ley N° 3.551, de 1981, y estará afecta al Sistema de Alta Dirección Pública. Su objeto será fiscalizar, de conformidad a la ley, que los sostenedores de establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado se ajusten a las leyes, reglamentos e instrucciones que dicte la Superintendencia, en adelante "la normativa educacional". Asimismo, fiscalizará la legalidad del uso de los recursos por los sostenedores de los establecimientos subvencionados y que reciban aporte estatal y, respecto de los sostenedores de los establecimientos particulares pagados, fiscalizará la referida legalidad sólo en caso de denuncia y de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 de la Ley N° 20.529. Además, proporcionará información, en el ámbito de su competencia, a las comunidades educativas y otros usuarios e interesados, y atenderá las denuncias y reclamos de éstos, aplicando las sanciones que en cada caso corresponda.

Los cargos de la Superintendencia de Educación que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Superintendente/a de Educación
- 4 Jefes/as de División
- 15 Directores/as Regionales

BIENES Y/O SERVICIOS

1. Liderar y gestionar los formatos de los informes de fiscalización, instructivos y las visitas de fiscalización, para que la Superintendencia cumpla con sus fines, de acuerdo a la normativa vigente.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto:

- a) Los funcionarios que formen parte de la División de Fiscalización.
- b) El Departamento de Fiscalización y Rendición de Cuentas, encargado de los procesos de inspección y control del correcto uso de recursos por parte de los establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado. Tendrá una dotación de personal aproximada de 10 personas.

CLIENTES INTERNOS

Los clientes internos de este cargo están constituidos por las personas que desarrollan funciones al interior de la institución.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales actores del entorno con que se vincula el/la Fiscal son los siguientes:

- Ministerio de Educación, quien es el órgano rector del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación en sus niveles parvulario, básico y medio, con el fin de alinear las directrices estratégicas definidas por el Ministerio y coordinar actividades de interés comunes, entrega de datos y retroalimentación.
- La Agencia de Calidad de la Educación, para compartir información, coordinar acciones y cumplir con el plan de aseguramiento de calidad de la educación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley N° 20.529.
- Consejo Nacional de Educación, para coordinar acciones relativas al precitado plan de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.
- Demás entes públicos y privados, necesarios para el cumplimiento de las finalidades u objetivos de la Superintendencia, especialmente aquellos con potestades fiscalizadoras.

DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|--------------------|
| N° de Personas aproximado que dependen directamente del cargo | 6 |
| Dotación Máxima del Servicio para el año 2012 | 519 |
| Presupuesto de Implementación año 2012 | \$514.000.000.- |
| Presupuesto de Operación año 2012 | \$5.246.437.000.- |
| Presupuesto del Servicio año 2013 | \$15.058.114.000.- |



RENTA

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.197.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 1% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|--------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$5.275.805.- | \$52.758.- | \$5.328.563.- | \$ 4.127.868.- |
| | Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$6.172.137.- | \$61.721.- | \$6.233.858.- | \$ 4.698.205.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$ 4.318.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$5.265.278.- | \$52.653.- | \$5.317.931.- | \$4.121.170.- |
| | Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$5.621.145.- | \$56.211.- | \$5.677.356.- | \$4.347.609.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$ 4.197.000.- |

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del Ministerio de Educación.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del Ministerio de Educación. Dichas personas después de cumplir 1 año de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.